

Расчёт отпускных в 2021 году

Порядок расчета среднего заработка при определении отпускных регламентирует Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Рассмотрим бухгалтерские ошибки, допускаемые при расчёте отпускных.

Неверное определение расчётного периода для отпускных

Такую ошибку чаще всего бухгалтеры допускают по той причине, что неправильно трактуют норму п. 5 Постановления № 922, в которой указано время, подлежащее исключению из расчёта.

В момент расчёта среднего заработка сотрудника, расчётный период не должен включать в себя такие периоды, как:

- сохранения за сотрудником среднего заработка, согласно положениям российского законодательства. Исключение составляют перерывы на кормление ребёнка, которые незаконно исключать из расчёта
- получения сотрудником пособия по беременности и родам или же в случае его временной нетрудоспособности
- простоя по вине работодателя или по причинам, в которых виновата третья сторона
- забастовок, в которых сотрудник не принимал участия, но был лишён возможности исполнять свои обязанности
- предоставление сотруднику дополнительных дней для ухода за ребёнком-инвалидом

В случае, когда в момент подготовки расчёта отпускных, в нём присутствуют неявки, причина которых не установлена, исключению это время также не подлежит, что соответствует п. 5 Постановления № 922.

Резюмируя вышесказанное, можно заключить, что не подлежат исключению из расчётного периода:

- перерывы, необходимые на осуществление процедуры кормления ребенка
- простои по вине сотрудника
- забастовка
- неявка сотрудника на службу по причине, которая невыяснена
- прогул

В организации расчётный период менее 12 месяцев, что ухудшает положение работников

Среднее значение заработной платы сотрудника вычисляют, независимо от графика его работы, беря за основу фактическую заработную плату и количество отработанного времени за предшествующий периоду сохранения заработной платы год (п. 4 Постановления № 922).

При условии заключения коллективного договора, в нём могут быть прописаны иные периоды, используемые с целью произведения расчёта среднего значения заработной платы, в случае, если таковое не ухудшает положение сотрудников (ст. 139 ТК РФ).

Резюмируя всё вышесказанное, можно заключить, что в том случае, когда в компании действует локальный нормативный акт, которым предусмотрен иной период для расчёта среднего значения заработной платы сотрудника, бухгалтеру, при осуществлении расчёта отпускных для сотрудника, необходимо будет совершить следующие расчёты:

- исходя из 12 предшествующих календарных месяцев
- исходя из периода, предусмотренного локальными нормативными актами, действующими в компании

В том случае, когда сумма отпускных, исходящая из расчёта за 12 предшествующих месяцев, больше, выплате подлежит именно она.

В расчёт отпускных неправильно включены выплаты в расчётном периоде

С целью произведения расчёта среднего показателя заработной платы необходим учёт всех видов выплат, которые предусмотрены охраной труда и применяемые тем или иным конкретным работодателем, независимо от того, каков источник данных выплат (п. 2 Положения № 922).

При этом наиболее часто бухгалтерами допускаются такие ошибки, как:

- включение в расчёт усреднённой суммы заработной платы сумм выплат, начисленных и произведенных не за трудовые обязанности. Следует помнить, что ни при каких обстоятельствах недопустимо законное включение в расчёт тех выплат, которые не имеют какого-либо отношения к зарплате (ст. 129 ТК РФ)
- включение в расчёт тех выплат, которые изначально не были предусмотрены локальными нормативными актами предприятия

Резюмируя всё вышесказанное, следует отметить, что при произведении

расчётов суммы среднего заработка для начисления отпускных тому или иному сотруднику, нельзя включать в расчёт те выплаты, которые не имеют равным счётом никакого отношения к заработной плате, т.е. не представляют собой выплаты за труд. К таковым выплатам, например, можно отнести поощрительные и премиальные выплаты, которые не обоснованы законодательно.

В расчёт отпускных включены все премии в расчётном периоде

Ошибочными действиями бухгалтера будут являться такие, как, например, включение в расчёт отпускных премиальных выплат сотруднику, которые:

1. Не были предусмотрены положениями локальных нормативных актов, действующих на предприятии.
2. Были начислены и выплачены работнику не за трудовую деятельность, а, например, в честь профессионального праздника или в качестве награды к юбилею.
3. Являются годовыми, выплаченными за тот год, который не предшествует расчёту отпускных.
4. Суммы всех начисленных в расчётном периоде ежемесячных, ежеквартальных, полугодовых и иных премий.

ВАЖНО! Опираясь на информацию, содержащуюся в п. 15 Постановления № 922, допустимо включение в расчёт не более четырёх ежеквартальных премий, начисленных и выплаченных сотруднику за один и тот же показатель. Аналогичная ситуация происходит и с ежемесячными и полугодовыми премиальными выплатами.

Резюмируя всё вышесказанное, можно заключить, что при производстве операции по расчёту суммы среднестатистического заработка сотрудника при исчислении отпускных следует включать исключительно:

- предусмотренные действующими на предприятии локальными нормативными актами премиальные выплаты
- премиальные выплаты, начисленные и выплаченные сотруднику за трудовую деятельность
- не превышая 12 ежемесячных, четыре ежеквартальных, две полугодовые премиальные выплаты, начисление которых было произведено в течении расчётного периода, за один и тот же показатель
- годовую премиальную выплату, начисленную и выплаченную сотруднику за предыдущий событию календарный год

Неверно применили коэффициент повышения

Среднестатистическое значение заработка сотрудника при производстве операции расчёта отпускных выплат для того или иного конкретного сотрудника, рассчитывается с обязательным учётом так называемого коэффициента повышения, даже в том случае, если прибавка к окладу коснулась только одного сотрудника.

При этом следует помнить, что, согласно п. 16 Постановления № 922, применение коэффициента повышения считается санкционированным исключительно в той ситуации, когда окладная часть заработка была увеличена сотрудникам всей организации, всему филиалу или всему структурному подразделению.

Как исправить ошибки при расчёте отпускных

В ситуации, когда была обнаружена бухгалтерская ошибка, допущенная при совершении операций при начислении отпускных, необходимо срочно разобраться с тем, каковы её последствия. Произошло ли завышение или занижение отпускных выплат. Это необходимо для того, чтобы определиться с порядком дальнейших действий.

1. Если отпускные были неправомерно занижены, необходимо произвести процедуру доначисления работнику недостающей суммы.
2. В ситуации, когда произошло завышение отпускных выплат, невозможно удержание излишне выплаченных сотруднику денежных средств, по причине того, что бухгалтерская ошибка была допущена с нарушением порядка применения норм действующего законодательства Российской Федерации. Процедура удержания излишне выплаченных отпускных будет возможна исключительно в том случае, если сотрудник напишет соответствующее заявление, в котором выразит своё согласие с процедурой.

После получения согласия сотрудника, процедура удержания излишне выплаченной суммы может быть произведена в полном объёме. Это будет рассматриваться как удержание по инициативе работника, поэтому ограничения в данном случае отсутствуют. В случае неполучения согласия сотрудника в добровольном порядке, компании придётся обращаться в суд.

Читайте также Важность внутреннего аудита для бизнеса